

Q 有期契約を反復更新し、6 ヶ月を超えた者にも年休を与えなければならないでしょうか

A 労働契約としては分割されていても、事実として引き続き勤務していれば、継続勤務と認められ、年休を付与する義務が生じます。

年休の発生要件としての継続勤務要件は、労働契約としては分割されていても、事実として引き続き勤務していれば、継続勤務と認められ、年休を付与する義務が生じます。

厚生労働省は、「日雇又は短期契約者の契約を更新して、事実上6カ月間以上使用している場合は、契約更新は単なる形式にとどまり、実質的には労働関係が継続しているものと認められる場合が多いが、日雇ないし短期契約労働者についても実態よりみて引き続き使用されていると認められる場合は継続勤務に該当する。」としています。

さらに、「短期契約労働者の場合にあつては、契約更新をする場合に直ちに更新をせず、数日の間隔を置いてから契約を更新している事業場もみうけられるが、このような場合に継続勤務の事実が中断したとみられるか否かの判定に当たっては、(中略)契約更新時に間隔を置くことが年休の付与義務を免れるための脱法的意図でなされているものかどうかをも考慮し、法の適正な運用が図られるべきであろう。」としています。